

Tipologia: **LAVORO**  
Protocollo: **2011512** Data: **26.08.2012**  
Oggetto: **LEGGE SULLO SVILUPPO**  
Allegato: **NO**

## PRINCIPALI NOVITA' LEGGE SULLO SVILUPPO

### Gentile Associato,

Il d.l. 22 giugno 2012 n. 83, recante "*Misure urgenti per la crescita del Paese*", terminato il suo iter legislativo, è stato convertito nella l. 7 agosto 2012 n. 134, pubblicata sul Supplemento Ordinario n. 171 alla Gazzetta Ufficiale n. 187 dell'11 Agosto 2012.

La legge in esame ha un indubbio rilievo se si considera che, a poco meno di un mese dall'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, opera i primi interventi correttivi alla cd legge Monti - Fornero.

Appare dunque opportuno procedere ad una sia pur sintetica disamina delle principali modifiche, - tutte contenute nell'art. 46-bis della l. 134/2012, - apportate dalla normativa in questione alla l. 92/2012.

\*\*\*

### CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Come noto, la riforma Fornero, nella regolamentazione della successione dei contratti a termine ex d. lgs 368/01 dettata con l'art. 1, co. 9, lett. g), l. 92/2012, ha elevato - ai fini della legittimità del termine apponendo - gli intervalli necessari tra i singoli contratti da 10 a 60 gg, per i contratti di durata sino a 6 mesi, e da 20 a 90 gg, per i contratti di durata superiore, facendo salva la possibilità per la contrattazione collettiva (interconfederale, di categoria o, su delega di quest'ultima, anche contrattazione decentrata), - a condizioni che dalla stessa dovranno essere stabilite<sup>1</sup> - di ridurre tali intervalli sino ad un minimo - rispettivamente - di 20 e 30 gg. Tale possibilità è tuttavia ammessa solo nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di uno specifico processo organizzativo. È la lett. h) del citato articolo art. 1, co. 9, a definire esemplificativamente quali possano essere le esigenze organizzative che consentano al datore di lavoro l'applicazione di intervalli temporali più ristretti per una nuova riassunzione a termine, quali l'avvio di una nuova attività, il lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, un significativo cambiamento tecnologico, un significativo progetto di ricerca e sviluppo ovvero il rinnovo o la proroga di una commessa consistente.

La legge sullo sviluppo, all'art. 46-bis, co. 1, lett. a), ha ampliato la possibilità di stipulare fruendo di termini ridotti tanto sotto il profilo oggettivo quando quello soggettivo. Sul piano oggettivo ha, infatti, consentito l'utilizzabilità di termini ridotti oltre che per i processi organizzativi sopra delineati, anche per le attività stagionali, come individuate dall'art. 5, co. 4ter, del d. lgs. 368/2001. Sul piano soggettivo ha riconosciuto un'ulteriore possibilità di ampliamento in tutte le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva di ogni livello posta in essere dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<sup>1</sup> Giova sottolineare che il legislatore della riforma - al fine di evitare vuoti normativi - ha previsto l'intervento suppletivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel caso in cui, decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore della riforma, la contrattazione collettiva sia rimasta inerte, non specificando le condizioni in cui operano le riduzioni previste dalla legge.

### **APPRENDISTATO**

La legge sullo sviluppo ha introdotto un'ulteriore ipotesi di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato rispetto a quelle elencate nell'art. 20, co. 3 del d. lgs. 276/2003. Viene infatti previsto che l'agenzia di somministrazione può concludere contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi qualora invii in missione lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

### **ALTRE PRESTAZIONI LAVORATIVE RESE IN REGIME DI LAVORO AUTONOMO**

L'art. 1, co. 26-27, della l. 92/2012 definiva come collaborazioni coordinate e continuative quei rapporti nei quali ricorressero 2 dei seguenti presupposti:

- a. durata della collaborazione complessivamente superiore agli 8 mesi nell'arco dell'anno solare;
- b. corrispettivo costituente più dell'80% dei corrispettivi percepiti nell'arco dell'anno solare, anche se fatturato a più soggetti, purché riconducibili al medesimo centro di imputazione di interessi;
- c. il collaboratore fruiscia di una postazione fissa presso una delle sedi del committente.

Il legislatore ritiene che tali indici presuntivi siano condizione necessaria e sufficiente a dimostrare l'esistenza di un vincolo di parasubordinazione<sup>2</sup>, con applicazione della relativa – oggi restrittiva - regolamentazione.

Il legislatore – con il decreto sviluppo – ha attenuato il rigore dei presupposti di cui alle lettere a) e b), modificando l'arco temporale di riferimento per la loro applicazione, trasformandolo da annuale in biennale.

### **LAVORO ACCESSORIO**

L'art. 1, co. 32-33 della l. 92/2012, ha ridefinito i confini della nozione di lavoro accessorio. In particolare ha introdotto nuovi tetti massimi di compenso erogabili ai lavoratori, determinando inevitabilmente una riduzione della possibilità di utilizzare tale forma di lavoro per le imprese.

I nuovi parametri configurati dal legislatore, da leggere congiuntamente tra loro, sono i seguenti:

- 5.000,00 € quale tetto massimo annuo per le prestazioni di lavoro accessorio che possono essere svolte dal singolo lavoratore con riferimento alla totalità dei committenti;
- 2.000,00 € quale tetto massimo annuo erogabile da un singolo committente imprenditore commerciale o professionista.

La legge sullo sviluppo ha inoltre regolamentato, al co. 1, lett. d), dell'art. 46-bis, anche per l'anno 2013, la possibilità di lavoro accessorio per quei lavoratori che usufruiscano di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito. Tali soggetti potranno essere ammessi allo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi, anche nell'ambito degli enti pubblici, nel rispetto di un preciso limite reddituale annuo fissato in 3.000,00 €.

---

<sup>2</sup> Per completezza espositiva si evidenzia che tale presunzione incontra 2 eccezioni: la prima – qualificabile sotto il profilo contenutistico o economico - fa riferimento al caso in cui la prestazione in esame sia connotata da competenze elevate (di natura teorica o tecnico-pratica) ovvero il soggetto che la svolge percepisca un reddito annuo di lavoro autonomo non inferiore a circa 18/19 mila euro; la seconda attiene ai rapporti per i quali sia richiesta l'iscrizione ad appositi registri, albi, ruoli o elenchi professionali qualificati, sempre che l'attività svolta sia di pertinenza delle specifiche categorie professionali.

### **DISPOSIZIONI TRANSITORIE RELATIVE ALL'INDENNITÀ DI MOBILITÀ**

L'art. 2, co. 46, della l. 92/2012 prevede per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e sino al 31 dicembre 2016, un ridimensionamento progressivo – calcolato in ragione dell'età del lavoratore - del periodo massimo di fruizione dell'indennità di mobilità, sino al pieno assorbimento di quest'ultima nell'ambito dell'ASPI<sup>3</sup> dal 1° gennaio 2017.

Il decreto sviluppo interviene in materia con due importanti disposizioni, confermate nella legge di conversione. *In primis* il legislatore, nella lett. e) co. 1, differisce al 2015 l'avvio della riduzione dei periodi di fruizione dell'indennità di mobilità, con la conseguenza che le attuali norme sulla indennità di mobilità contemplate nella l. 223/1991, resteranno in vigore un anno in più, cioè fino a tutto il 2014. Prevede inoltre nella lett. f), che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, entro il 31 ottobre 2014 dovrà procedere, insieme con le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ad una verifica della corrispondenza tra le prospettazioni economiche ed occupazionali in essere alla predetta data e la disciplina transitoria sulla durata dell'indennità di mobilità, con il fine di proporre, se necessarie e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, iniziative per perseguire la suddetta "corrispondenza".

### **AUMENTO CONTRIBUTIVO PER I LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA DI CUI ALL'ART. 2, CO. 26, DELLA L. 335/1995**

Il decreto sviluppo ridetermina le aliquote contributive per coloro che sono iscritti alla gestione separata. I parametri adoperati variano a seconda dell'anno di riferimento ed in ragione del fatto che il lavoratore sia assicurato o meno presso altri istituti assicurativi.

In particolare per i lavoratori non assicurati presso altre forme obbligatorie l'aliquota contributiva viene così definita:

- 27% per l'anno 2012 e per l'anno 2013;
- 28% per l'anno 2014;
- 30% per l'anno 2015;
- 31% per l'anno 2016;
- 32% per l'anno 2017;
- 33% a decorrere dall'anno 2018.

Per i lavoratori assicurati anche presso altre forme obbligatorie l'aliquota viene modificata in tal senso:

- 18% per l'anno 2012;
- 20% per l'anno 2013;
- 21% per l'anno 2014;
- 22% per l'anno 2015;
- 24% a decorrere dall'anno 2016.

### **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA NELLE PROCEDURE CONCORSALE**

La riforma del mercato del lavoro abroga, a far data dal 1° gennaio 2016, la disposizione che prevede la concessione della cigs in caso di procedure concorsuali qualora la continuazione dell'attività d'impresa non sia stata disposta o sia cessata.

Il d.l. sviluppo prevede, invece, che si possa ricorrere alla cigs nelle procedure concorsuali solo a fronte di un prospettiva di continuazione dell'attività e di salvaguardia occupazionale, che deve essere valutata in base a parametri oggettivi che saranno definiti con decreto del Ministero del Lavoro. Resta ferma l'abrogazione dell'istituto – ai sensi del disposto del co. 1, lett. h), a far data dal 1° gennaio 2016.

---

<sup>3</sup> L'Assicurazione sociale per l'impiego rappresenta una novità della riforma. L'art. 2, co. 1-3, ha infatti istituito tale fondo in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2013.

### **DEPOSITO DEI CONTRATTI E DEGLI ACCORDI COLLETTIVI DI GESTIONE DELLE CRISI AZIENDALI**

La legge sullo sviluppo prevede, ai sensi dell'art. 46-bis, co. 1, lett. i), la costituzione presso il Ministero del Lavoro di un'apposita banca dati sulle crisi aziendali, attraverso il deposito – presso tale sede istituzionale e con modalità che saranno individuate con apposito decreto direttoriale - dei contratti e degli accordi collettivi di gestione di crisi aziendale, che prevedano il ricorso agli ammortizzatori sociali.

### **ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

L'art. 4, co. 27, della l. 92/2012 ha ampliato la base di computo dei lavoratori, ai fini della determinazione della c.d. "quota di riserva", ossia del numero dei lavoratori disabili da assumere obbligatoriamente. Tale ampliamento si è realizzato includendo nella base di computo tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato, a prescindere dalla loro durata.

La legge sullo sviluppo ha attenuato il rigore della riforma Fornero, segnando un parziale ritorno al passato. Infatti, l'art. 4 della l. 68/1999, rubricato "*Criteri di computo della quota di riserva*" prevedeva, nella formulazione originaria del 1° co., la non computabilità tra i dipendenti dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata non superiore a nove mesi. La l. 134/2012 torna ad escludere dalla base occupazionale i lavoratori assunti con contratto a termine, riducendo – tuttavia - la durata del contratto dai 9 ai 6 mesi ai fini della "franchigia".

### **TRASFERIMENTO DI AZIENDA IN CRISI**

Accanto alle novità sopra esposte giova ricordarne un'altra, che seppure attinente ad un istituto passato "indenne" rispetto alla riforma Fornero, risulta particolarmente significativa.

La legge sullo sviluppo ha infatti ampliato le fattispecie di trasferimento nelle quali, con accordo sindacale, concluso per una tutela anche parziale dell'occupazione, possono essere posti limiti alla conservazione dei diritti dei lavoratori. Si tratta di una modifica dell'art. 47, co. 4-bis, della l. 428/1990.

Il legislatore ha previsto la possibile applicazione della disciplina derogatoria, oltre che nelle tradizionali ipotesi già previste dal dettato legislativo, anche nel caso in cui vi sia una dichiarazione di apertura della procedura di concordato preventivo e nel caso di omologazione dell'accordo di ristrutturazione dei debiti.

\*\*\*

**per ASSOSNAI**

I consulenti Lavoro

Rag. Antonio Palmisano    Avv. Enrico Claudio Schiavone